
S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : parcours types de réussite des sortant.es de l'enseignement professionnel

*Getting into employment and involved in work : typical carrier paths for
graduates of vocational education*

*Integration in die Arbeitswelt und Engagement in der Arbeit : typische
Erfolgswege der Berufsschul-Absolventen*

*Insertarse en el empleo y comprometerse con el trabajo : itinerarios tipo exitosos
de egresado/as de la enseñanza técnica*

Estelle Bonnet, Karine Pietropaoli et Elise Verley



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5700>

DOI : 10.4000/formationemploi.5700

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 23 août 2018

Pagination : 143-166

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Estelle Bonnet, Karine Pietropaoli et Elise Verley, « S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : parcours types de réussite des sortant.es de l'enseignement professionnel », *Formation emploi* [En ligne], 142 | Avril-Juin 2018, mis en ligne le 23 août 2020, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5700> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5700>

© Tous droits réservés

S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : parcours types de réussite des sortant.es de l'enseignement professionnel

ESTELLE BONNET

Sociologue – Centre Max Weber (CMW), université Lyon 2

KARINE PIETROPAOLI

Ingénieure d'études – Centre Max Weber (CMW)– CNRS

ELISE VERLEY

Sociologue – Groupe d'étude des méthodes de l'analyse sociologique de la Sorbonne (Gemass) Université Paris Sorbonne

Résumé

■ S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : parcours types de réussite des sortant.es de l'enseignement professionnel

De nombreuses analyses soulignent les formes de relégations scolaires de jeunes issus de l'enseignement professionnel, leurs difficultés à accéder au marché du travail et la moindre qualité de leurs emplois. À partir de l'enquête génération du Céreq (2013), l'article étudie les parcours scolaires et d'insertion des jeunes issus de l'enseignement secondaire professionnel, leurs rapports au travail et à l'emploi. Après avoir discuté de la notion de « réussite », l'article décrit différentes situations d'activité en fonction de ce double rapport au travail et à l'emploi. L'entrée sur le marché de l'emploi et son appréciation varient selon les spécialités de formation, les types d'emplois occupés et le genre.

Mots clés : enseignement technique-professionnel ; insertion professionnelle ; trajectoire d'insertion ; évaluation d'emploi ; représentation du travail ; réussite scolaire ; emploi des jeunes ; jeune ; enquête d'insertion

Abstract

■ Getting into employment and involved in work: typical carrier paths for graduates of vocational education

Many scholars have analyzed the forms of school relegation of young people from vocational education backgrounds, their difficulties in accessing the labor market and

the lower quality of their jobs. Based on the Céreq Generation Survey (2013), this article examines the educational and integration pathways of young people from secondary vocational education, their relation to work and employment. It discusses the notion of “success” and explores different situations in which this dual relationship to work and employment can be seen. Access to the labor market and its appreciation vary according to the training specialties, the types of jobs held and gender.

Keywords: technical & vocational education ; transition from school to work ; pathway to integration ; job evaluation ; perception of work ; success at school ; youth employment ; young person ; school-to-work transition survey

Journal of Economic Literature: J 24

Traduction : Auteures.

Introduction

Les enquêtes du Céreq ont largement étayé les constats selon lesquels le diplôme constitue un rempart contre le chômage, et plus le niveau de diplôme augmente, meilleures sont les perspectives d'insertion. Les moins diplômés.s'inscrivent plus fréquemment dans des trajectoires aux marges de l'emploi (Céreq, 2014), l'accès à l'emploi des sortants du secondaire, même diplômés.es, est problématique et leurs difficultés sont exacerbées en période de conjoncture difficile (Barret, Ryk & Volle, 2014 ; Couppié & al., 2018).

Les filières professionnelles courtes sont considérées comme des espaces de relégation scolaire ou des segments dominés du système d'enseignement (Jellab, 2009), accueillant majoritairement des élèves en difficultés d'apprentissage, peu attirés par les études, à la scolarité chaotique (Palheta, 2012), « orientés » et socialement triés. Dans une période de dégradation socio-économique, la fragilité de la situation de cette population s'exprime en particulier lors de son entrée sur le marché du travail, alors que « *face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplômes* » (Barret, Ryk & Volle, *op. cit.*). Une telle emprise de la formation sur les parcours, associée à une précarisation des conditions d'insertion professionnelle, conduit à interroger « *la pertinence du niveau V (qui) pourrait être remis en question* ». Comme le soulignent Ilardi & Sulzer (2015) « *l'accent mis sur le développement supérieur et l'attention portée aux décrocheurs ne doivent pas faire oublier qu'un tiers des jeunes entrent sur le marché du travail avec pour bagage un diplôme de l'enseignement professionnel secondaire* ».

Pourtant, au-delà de ces aspects « négatifs », le mode de lecture de cet espace de l'enseignement peut être déshomogénéisé. Plutôt que de s'arrêter sur les manques ou les déficits scolaires des jeunes appartenant à ce segment dominé de l'enseignement, il est possible de considérer la variété de leurs parcours scolaire, d'accès à l'emploi et de

leurs rapports au travail et à l'activité. Il s'agit d'éviter de concevoir l'enseignement professionnel comme « un bloc homogène régi par une hypothétique loi d'airain de la domination scolaire, mais un espace structuré par des oppositions homologues à celles qui structurent la jeunesse des classes populaires et le système productif » (Palheta, *op. cit.* p. 121). Ainsi, plutôt que de remettre en cause le système et le niveau de diplôme dans sa globalité, on peut chercher à rendre compte de parcours de stabilisation dans l'emploi ou d'intégration professionnelle. Les difficultés d'insertion et d'accès au marché du travail sont-elles de mise pour l'ensemble des filières de formation professionnelle courte, ou peut-on discerner, au sein de ces parcours, des logiques d'insertion « positives » ?

Après avoir discuté de la notion de « réussite » en sciences sociales, notre article propose, de penser les divisions internes de l'enseignement professionnel au regard des parcours des sortant.e.s de l'enseignement secondaire. L'analyse sociologique ici développée articule deux dimensions structurantes de l'intégration professionnelle, soit le rapport objectif des individus à l'emploi (selon les caractéristiques et qualités objectives de l'emploi occupé) et leur rapport subjectif au travail (en lien à une plus ou moins grande satisfaction par rapport à l'activité exercée et à un plus ou moins grand optimisme quant à l'avenir). L'articulation entre rapport au travail et rapport à l'emploi permet plus généralement d'éclairer le rapport à l'activité des personnes (Nicole-Drancourt, 1994) et les formes d'engagement professionnel. L'articulation entre dimensions objectives et subjectives du travail contribue *in fine* à une plus grande compréhension des parcours des jeunes et des éléments constitutifs de l'appréciation de ces parcours.

Des classes sont identifiées à partir de ce double rapport au travail et à l'emploi. Elles sont analysées sur la base des caractéristiques socio-démographiques et scolaires des individus qui les composent et de l'espace des métiers qu'elles recouvrent. Pour ce faire, nous exploitons les données de l'enquête Génération 2010 du Céreq, relatives aux seuls diplômés d'un CAP, BEP¹ ou baccalauréat professionnel, en emploi au moment de l'interrogation².

1. Respectivement Certificat d'aptitude professionnelle et Brevet d'études professionnelles.

2. Le choix d'une population en emploi au moment de l'interrogation se justifie par le fait que les variables « subjectives » de rapport au travail n'ont été renseignées que pour les séquences d'emploi actuel. Rapport au travail occupé trois ans après la sortie de formation : sentiment de se réaliser professionnellement, satisfaction par rapport à la situation actuelle, sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence, sentiment d'être bien ou mal rémunéré.

Encadré 1. L'enquête Génération 2010

Cet article s'appuie sur les données de l'enquête Génération 2010, produite par le Céreq. Un échantillon national d'environ 33 000 jeunes, sortis de formation initiale en 2009-2010, a été interrogé par téléphone au printemps 2013. Les enquêtés, issus de tous les niveaux de formation, font partie des 710 000 jeunes qui ont quitté cette année-là le système éducatif.

L'enquête permet de reconstituer les parcours des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active. Elle s'appuie sur un calendrier qui décrit leur situation, mois par mois, et collecte des informations précises concernant le premier emploi et l'emploi occupé à l'issue de trois années passées sur le marché du travail. Ce dispositif permet d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active, mais aussi de distinguer les aspects structurels et conjoncturels de l'insertion. Dans cette enquête, les sortants de l'enseignement secondaire professionnel représentent près de 9 000 individus (soit 26 % de l'ensemble de la cohorte). Parmi ces derniers, 60 % sont en emploi salarié trois ans après la sortie de formation (N = 5400). Ce sont ces jeunes qui font l'objet de l'analyse ici présentée, car seuls ces derniers ont été amenés à « juger » leur situation de travail actuelle.

1 Mesurer la réussite dans les parcours d'insertion des jeunes en emploi

Qu'entend-on par parcours d'insertion « réussis » ? Plusieurs dimensions analytiques peuvent être déclinées selon que l'on se place du point de vue de la réussite scolaire, professionnelle, ou du parcours d'insertion (Céreq, 2014). Après avoir défini la notion de réussite, nous établirons une distinction entre rapport au travail et rapport à l'emploi. L'articulation entre situations objectives vis-à-vis de l'emploi et jugements plus subjectifs d'appréciation de la situation de travail nous conduira *in fine* à la construction d'une typologie de profils de jeunes sortants de la voie professionnelle.

1.1. De la difficulté à définir la « réussite »

L'appréciation de la réussite scolaire peut varier selon que l'on se situe du point de vue de l'institution scolaire ou des individus scolarisés, directement concernés par l'insertion dans l'emploi. Du côté institutionnel, la réussite scolaire est explicitement associée à l'obtention d'un diplôme, et implicitement à l'obtention d'un diplôme élevé. Ce dernier, adossé à une qualification (connaissances acquises lors de la formation et conduisant à l'obtention d'un titre), est susceptible de favoriser une meilleure insertion. Pour autant, si ces objectifs peuvent rejoindre ceux des élèves scolarisés, chacun ne désire pas nécessairement poursuivre des études longues, la réussite pouvant être appréciée au regard d'une qualification et de compétences relatifs à l'exercice d'un métier particulier, pas nécessairement des plus prestigieux.

Concernant la réussite professionnelle, on distingue ce qui relève de données objectives ou de données plus subjectives d'appréciation. Par données objectives, on peut se référer à la qualité de l'emploi occupé, au temps de travail et au type de contrat qui lie le salarié à l'employeur (contrat à durée déterminée ou indéterminée), à la santé et la sécurité au travail (conditions de travail), au niveau de rémunération, à l'accès à des formations, aux progressions possibles dans la carrière (évolution verticale dans l'emploi, amélioration de revenu et de statut). La qualité de l'emploi peut être appréhendée à travers différents critères connexes, tant individuels que macro-économiques (Erhel & *al.*, 2016 ; Portela & Signoretto, 2015). Les approches empiriques mettent à la fois l'accent sur les caractéristiques objectives de la relation au travail (degré de précarité du contrat, niveau de qualification, de rémunération, conditions de travail...) et sur « *l'importance de la dimension qualitative de l'emploi dans la satisfaction individuelle des travailleurs* » (Davoine & Ehrel, 2007).

Partant du postulat qu'un « bon » ou un « mauvais » emploi ne peut être défini par un observateur extérieur, mais qu'il est une réalité expérimentée par le travailleur lui-même, Andrew Clarks (2015) souligne l'intérêt de distinguer données objectives et subjectives dans la mesure de la « *qualité de l'emploi* », pour prédire les comportements des acteurs sur le marché du travail et leur propension à s'y maintenir. Un bon emploi se caractérise, selon l'auteur, par six aspects que sont le salaire, le temps de travail, les perspectives (promotion et sécurité de l'emploi), la complexité du travail, le contenu (intérêt, prestige, autonomie) et les relations dans le travail.

Les données subjectives d'appréciation de la réussite professionnelle renvoient aux opinions sur la situation de travail et d'emploi, à l'adéquation ressentie entre emploi occupé et niveau de compétences ou d'études, aux éléments participant d'une forme d'épanouissement professionnel, ou encore à l'appréciation positive ou négative du salaire en fonction de la situation d'emploi et des conditions de travail. Le jugement sur le salaire peut ainsi varier indépendamment des données objectives de rémunération, à partir de nombreux paramètres tels que l'environnement extra-professionnel, l'ambition personnelle et professionnelle (Bédoué & Dupray, 2014) ou encore le genre. Hommes et femmes, dans des circonstances professionnelles semblables, agissent et pensent différemment le salaire. Ils mettent alors en jeu le point de référence à partir duquel ils et elles construisent leur jugement, des socialisations différenciées, ou des situations familiales et conjugales plurielles (Baudelot & Serre, 2006).

S'agissant des parcours d'insertion, ils peuvent différer selon le niveau de diplôme, la spécialité de formation choisie, mais aussi selon les capacités scolaires des jeunes. La diversité des parcours de formation entraîne celle des insertions professionnelles (Bédoué & *al.*, 2009).

Les parcours d'insertion peuvent également être distingués selon la continuité, les réorientations ou les transitions qui les caractérisent. Le Céreq (2014) identifie ainsi neuf trajectoires-types regroupées en cinq catégories : accès durable et rapide à l'emploi (avec

périodes de chômage rares), accès progressif à l'emploi (après inactivité ou après chômage), sortie d'emploi (avec sortie temporaire vers l'inactivité ou vers le chômage), maintien aux marges de l'emploi (marqué par le chômage, qu'il soit récurrent ou durable, ou encore par l'inactivité), et enfin retour à la formation avec épisodes de reprises d'études ou de formations. Apprécier positivement un parcours est implicitement associé à une insertion rapide et durable dans l'emploi. Pour autant, un accès progressif à l'emploi peut aussi être envisagé favorablement, permettant une initiation et familiarisation au monde du travail (Duc & Lamamra, 2014). Les interruptions dans le parcours à la suite de formations ne sont pas nécessairement synonymes d'échec, mais peuvent être considérées comme une forme de socialisation au travail et au marché de l'emploi.

Réussir son accès à l'emploi et son insertion sur le marché du travail peut enfin être considéré comme le fait de parvenir à un niveau de qualification correspondant *a minima* au niveau de diplôme obtenu en formation initiale (Jaoul-Grammare & Lemistre, 2014). Là encore, les jeunes diplômés en insertion peuvent arbitrer entre différentes priorités et se satisfaire, pour un temps, d'une situation de déclassement. L'appréciation subjective de la situation d'emploi est alors essentielle pour rendre compte du niveau de satisfaction ou d'insatisfaction des personnes. Elle vient enrichir une analyse plus objectivée de la situation d'emploi (mesurée par la correspondance entre niveau de formation et niveau de qualification). Les auteurs identifient différentes variables interférant dans les situations de déclassement et de reclassement des jeunes en insertion, notamment le poids du genre (être une femme augmentant la probabilité d'être déclassé), du niveau de diplôme (les bacheliers sont par exemple moins déclassés que les CAP-BEP), des filières d'études, du capital social et des réseaux, de la zone géographique de recherche d'emploi... L'origine sociale influe également sur le niveau de diplôme atteint et sur l'insertion professionnelle, les difficultés étant plus faibles pour les enfants de cadres ou de professions intermédiaires que pour les enfants d'ouvriers (Lopez & Thomas, 2006). Cette influence du milieu familial est également pointée par Stevanovic & Mosconi (2007), qui montrent comment il structure le développement des ambitions professionnelles des adolescent.es scolarisé.es dans l'enseignement secondaire. Le soutien des parents, leur niveau d'études, leur autorité, l'ambiance familiale sont autant de facteurs susceptibles de stimuler ces ambitions.

1.2 De l'intérêt de distinguer le rapport au travail du rapport à l'emploi

Mesurer la réussite dans les parcours d'insertion invite donc à prendre en compte différents indicateurs relevant à la fois de données objectives et subjectives. De ce point de vue, une autre distinction, relative à l'intégration professionnelle, doit être opérée entre rapport au travail et rapport à l'emploi (Paugam, 2000).

Le rapport au travail permet d'appréhender les dimensions de la satisfaction ou de l'insatisfaction des salariés par rapport à l'activité exercée. Cette dernière peut être appréciée à partir d'éléments tels que le salaire, les conditions de travail (temps de travail, pénibilité ou non du poste, possibilités d'autonomie ou d'initiative, etc.), les relations professionnelles,

le plaisir ou la souffrance que l'activité génère, les perspectives d'avenir ou d'évolution professionnelle que la carrière favorise.

Le rapport à l'emploi permet de distinguer différentes situations de stabilité ou d'instabilité professionnelle des salariés. La sécurité de l'emploi, en lien avec les politiques menées par l'organisation dans laquelle le ou la salarié.e travaille, la nature du contrat de travail, les avantages économiques et sociaux que l'activité procure constituent des dimensions de l'intégration professionnelle, moins directement centrées sur l'intérêt intrinsèque du travail. L'articulation de ces aspects extrinsèques (liés au salaire, à la sécurité de l'emploi ou aux conditions de travail) et intrinsèques (relatives à l'épanouissement au travail) ouvre ainsi vers une définition plus large de la qualité de l'emploi (Davoine & Erhel, *op. cit.*).

Ces différentes manières d'appréhender le travail doivent être explorées en fonction des caractéristiques sociales des personnes, et en particulier, comme l'analyse que nous souhaitons conduire nous y engage, selon les niveaux et les filières de formation, les origines sociales ou encore le sexe³. Elles doivent également être circonscrites à la génération à laquelle l'enquête s'adresse. Comme le soulignent Méda & Vendramin (2010), les différentes générations et cohortes ne bénéficient pas toutes des mêmes conditions d'entrée sur le marché du travail, ni des mêmes opportunités ou risques économiques. Par ailleurs, ces générations affichent des conceptions parfois différentes du travail. Les jeunes générations adhèrent en effet à une conception « polycentrique » de l'existence, associée à un système de valeurs organisé autour du travail, mais aussi de la famille, des relations amoureuses, des loisirs ou de diverses formes d'engagement. Cette recherche de cohérence entre travail et vie hors travail peut alors parfois amener les jeunes à préférer un emploi instable, mais qui a du sens, plutôt qu'un emploi stable qui n'en a pas. L'atteinte d'un CDI (contrat à durée indéterminée) ne serait pas nécessairement une finalité en soi pour les jeunes débutant leur carrière professionnelle (Portela & Signoretto, *op. cit.*). Ainsi, alors que l'emploi stable est généralement et implicitement associé à une forme de réussite professionnelle (Paugam, *op. cit.*), avoir un emploi stable est-il pour autant synonyme d'épanouissement et d'intégration professionnels ?

1.3. Construire une typologie articulant rapport au travail et rapport à l'emploi

À l'aune du poids accordé aux facteurs intrinsèques et extrinsèques au travail et des parcours des sortant.e.s du secondaire professionnel, on cherche à penser les divisions internes à cet ordre de l'enseignement, notamment selon le diplôme préparé, la spécialité de formation, le type de scolarité (lycée professionnel/apprentissage), mais aussi selon le sexe ou le milieu social d'origine.

3. Le type d'entreprise dans laquelle le ou la salarié.e travaille peut jouer un rôle essentiel dans leur rapport au travail. Les données du Céreq relatives à l'entreprise d'embauche se centrent sur sa nature (entreprise du secteur public ou privé), et sur le nombre d'établissements et de salarié.es qui la composent.

L'objectif est d'entrevoir la façon dont se construisent des trajectoires d'insertion et d'intégration professionnelles « réussies ». Celles-ci se caractérisent par une double assurance émanant, d'une part, de la protection qui découle de l'emploi « stable » et, d'autre part, de la reconnaissance, matérielle et symbolique, associée à une certaine satisfaction (ou épanouissement) au travail. Serge Paugam (*Ibid.*), en identifiant le type idéal de l'intégration assurée, se caractérisant par une satisfaction au travail et une stabilité de l'emploi, et ses déviations, distingue ainsi l'intégration incertaine (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'intégration laborieuse (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'intégration disqualifiante (instabilité au travail et instabilité de l'emploi). Articulant les situations objectives au regard de l'emploi et les jugements subjectifs vis-à-vis de la satisfaction dans le travail, cette typologie peut s'appliquer aux sortants de l'enseignement secondaire professionnel en emploi trois ans après leur sortie de formation.

Encadré 2. Être en emploi ou au chômage trois ans après la sortie de formation

La population sur laquelle porte notre analyse, en emploi trois ans après la sortie de formation initiale, se distingue de celle en recherche d'emploi au même moment. En comparaison, les femmes (38 % contre 47 % de la population en recherche d'emploi) et les enfants issus des catégories populaires y sont sous-représentés (59% ont un père issu de la catégorie « ouvriers » ou « employés », contre 66 % pour la population en recherche d'emploi). Les parcours scolaires y paraissent moins chaotiques : proportions plus élevées de bacheliers professionnels (47 % contre 32%) et d'apprentis (27 % contre 22 %), moindre difficulté scolaire attestée par les parts d'individus ayant redoublé avant la 6ème (29 % contre 35 %), ayant suivi une 3ème Segpa (5 % contre 11 %), faisant état d'une orientation subie (17 %, contre 25 % déclarant que leur orientation ne correspondait pas à leur premier vœu en 3ème), ayant arrêté leurs études sans avoir atteint le niveau souhaité (49 % contre 58 %)(*).

De l'ensemble de ces points de vue, et alors que trois ans après la sortie de formation, le taux de chômage des sortants du secondaire professionnel atteint les 20 %, l'accès à l'emploi constitue l'un des premiers filtres vers la réussite. Pour autant, parmi cette population en recherche d'emploi, « seuls » 37 % s'inscrivent dans des trajectoires de chômage durable ou récurrent, les autres (hors inactivité) dans des trajectoires comparables à leurs homologues en emploi, appartenant en particulier aux classes des « engagé.e.s » et des « déqualifié.es » (cf. **Tableau 1**). Les variables « subjectives » de rapport au travail n'ayant été renseignées que pour la séquence d'emploi actuelle, cette population n'a pu être intégrée à l'analyse.

(*) : Pour précision concernant notre population d'étude, 31 individus (soit 0,57 %) sont également diplômés du supérieur et 148 (soit 2,8 %) ont aussi un autre bac (général ou technologique).

Pour appréhender cette articulation chez les diplômés qui sortent de la voie professionnelle, une analyse des correspondances multiples (ACM), puis une classification ascendante hiérarchique (CAH) ont été réalisées⁴. Dans un premier temps, l'ACM permet de prendre en compte l'ensemble des dimensions objectives et subjectives impliquées dans le rapport qu'entretiennent les individus au travail et à l'emploi, en les analysant de manière à la fois synthétique et multidimensionnelle. Plusieurs types de variables⁵ ont été mobilisés dans cette analyse, permettant d'inscrire les rapports à l'emploi et au travail dans une dynamique temporelle :

- des variables décrivant l'emploi occupé trois ans après la sortie de formation : le type de contrat ((EDI – Emploi à durée indéterminée, EDD – Emploi à durée déterminée, Intérim, contrat aidé), le salaire mensuel (découpé en quartiles), la PCS (Profession et Catégorie socio-professionnelle) de l'emploi occupé ;
- des variables décrivant le rapport au travail occupé trois ans après la sortie de formation : sentiment de se réaliser professionnellement, satisfaction par rapport à la situation actuelle, sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence, sentiment d'être bien ou mal rémunéré ;
- des variables inscrivant ces rapports dans la dynamique temporelle du parcours, des aspirations et des anticipations : parcours d'insertion (typologie réalisée par le Céreq), opinions sur ce parcours professionnel, priorités professionnelles, aspiration à la mobilité et optimisme/pessimisme vis-à-vis de l'avenir professionnel.

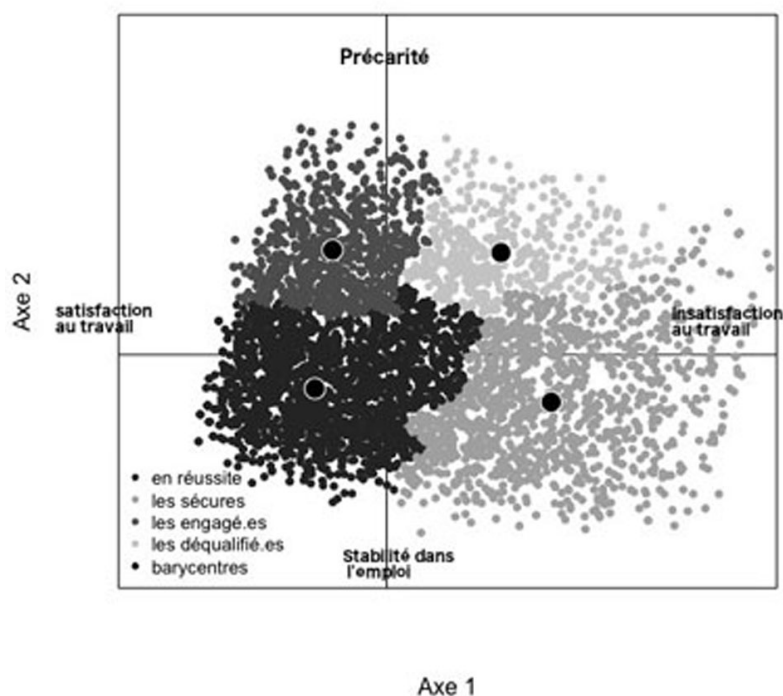
Le résultat⁶ peut être synthétisé dans le **Graphique 1** représentant le premier plan factoriel de l'ACM.

4. Pour une description succincte de ces méthodes, voir **annexe 1**, en version électronique du présent article.

5. Les modalités à faibles effectifs ont été regroupées préalablement à l'ACM, afin de limiter leur influence dans l'analyse.

6. Résultats : voir **annexe 2**, en version électronique de l'article.

Graphique 1. Représentation de la typologie en 4 groupes



Champ : France métropolitaine, 5 349 individus diplômés de la voie professionnelle et occupant un emploi salarié trois ans après leur sortie de formation. Lecture : chaque point représente un individu. Les quatre groupes sont visualisés par différents niveaux de gris. Le barycentre représente le point moyen du groupe.

Source : enquête Génération 2010.

Le premier axe (horizontal) mesure la satisfaction au travail de ces jeunes. Il oppose distinctement, à gauche, les individus très satisfaits de leur travail à ceux très insatisfaits, à droite. Ainsi, les premiers ont le sentiment de se réaliser professionnellement et espèrent rester longtemps dans leur emploi. Les seconds sont dans une situation qui ne leur convient pas. Ils souhaitent changer de métier à plus ou moins brève échéance. Ils se sentent employés en dessous de leur niveau de compétence et sont à la recherche d'un autre emploi.

Le second axe (vertical) peut être interprété comme un curseur de la stabilité dans l'emploi. Il oppose, en haut, de jeunes employé.es en contrat précaire (à durée déterminée ou aidé), faiblement rémunéré.es, ayant connu des trajectoires d'insertion précaires, à de jeunes ouvrier.es en emploi à durée indéterminée et « bien » rémunéré.es, en bas.

Dans un second temps, la CAH, fondée sur ces deux premières dimensions hiérarchisées par l'ACM, distingue quatre « profils » de jeunes entretenant différentes combinaisons de rapports au travail et à l'emploi, soit les « sécures engagé.es », « sécures désengagé.es », « insécures engagé.es », et « insécures désengagé.es ».

Tableau 1. Classification de la combinaison des rapports au travail et à l'emploi des jeunes

Nom de la classe	Rapport à l'emploi	Rapport au travail	Effectif en %
Les sécures engagé.es	+	+	50 %
Les sécures désengagé.es	+	-	22 %
Les insécures engagé.es	-	+	19 %
Les insécures désengagé.es	-	-	8 %

Champ : France métropolitaine, 5 349 individus diplômés de la voie professionnelle et occupant un emploi salarié trois ans après leur sortie de formation.

Lecture : 50 % des individus de notre population ont un rapport positif à l'emploi et au travail : ils appartiennent à la classe des « sécures engagé.es »

Source : enquête Génération 2010.

Les sortant.es « sécures engagé.es » que nous pouvons qualifier, par commodité, de « en réussite », entretiennent un double rapport positif au travail et à l'emploi. Ils représentent 50 % des sortant.es en emploi trois ans après la sortie de formation. Les « sécures désengagé.es » (que nous nommerons « sécures ») (22 %) entretiennent un rapport positif à l'emploi (emploi « stable », principalement EDI), mais négatif au travail. Les « insécures engagé.es » (ou « engagé.es ») (19 %) entretiennent un rapport positif au travail (satisfaction), mais négatif à l'emploi (instabilité). Les « insécures désengagé.es » (nommé.es ici par simplification « déqualifié.es ») (8 %) entretiennent un double rapport négatif à l'emploi et au travail (emplois « précaires » et « insatisfaits » au travail). Au final, plus des deux tiers ont un rapport positif à leur travail.

Sur la base de ce double rapport à l'emploi et au travail, il est possible de rendre compte des formes d'appariement entre parcours (scolaire, d'emploi, d'activité), caractéristiques individuelles (origine sociale, sexe, filière...) des jeunes sortant.es et appartenance à l'un ou l'autre des groupes identifiés.

21 Réussir, s'engager, se stabiliser, se déqualifier... des trajectoires diverses

Les parcours scolaires des diplômé.es du secondaire professionnel ne sont pas uniformes. Ils ne répondent pas aux mêmes logiques d'orientation, de décision et de choix de la part des individus qui l'intègrent, interrompent leurs études avec un CAP, BEP ou bac pro. Par ailleurs ils peuvent varier en fonction des opportunités d'insertion associées à certaines spécialités de formation.

Les premiers constats relèvent que les sortant.es « en réussite » sur-déclarent une orientation choisie, plutôt que subie, leur orientation correspondant plus souvent à leur premier vœu après la 3^{ème} (**Tableau 2**). Ils/elles ont atteint le niveau souhaité et interrompent leur formation pour accéder à l'emploi ou entrer dans la vie active. Les raisons d'interruption des études relèvent donc également d'une logique de choix plutôt que de contrainte, les sortant.e.s « en réussite » sous-déclarant avoir interrompu leurs études « faute de », notamment faute d'avoir été pris dans une formation supérieure, ou faute d'avoir eu les moyens financiers de poursuivre au-delà de ce terme. Les logiques d'orientation dans la filière professionnelle apparaissent précoces et ne sont pas vécues sur le mode de la relégation, comme c'est le cas en particulier pour les « déqualifié.es » (**Tableau 2**).

Cette confirmation des choix initiaux s'appuie sur deux autres caractéristiques scolaires des sortant.e.s « en réussite », plus souvent issu.es des baccalauréats professionnels (pour la moitié d'entre eux/elles) et surtout de l'apprentissage (pour un tiers). Les sortant.es d'apprentissage connaissent une meilleure insertion professionnelle que les sortant.es du lycée, avec des indicateurs de qualité de l'emploi plus affirmés. On observe ainsi un moindre taux de chômage, un temps passé en activité plus long (Sollogoub & Ulrich, 1999), un accès plus fréquent au CDD ou à l'emploi à temps plein (Le Rhun & Marchal, 2015), ou encore une plus grande opportunité d'accès au marché du travail (Couppié & Gasquet, 2018). De tels avantages sont plus marqués pour certains diplômes (CAP comparativement aux bacs professionnels), spécialités (les titulaires d'un CAP industriel sont mieux lotis que les titulaires d'un CAP ou BEP tertiaire) (Arrighi, Gasquet & Joseph, 2009), et territoires⁷. Les effets positifs de l'apprentissage sont également différenciés selon le genre (on compte moins de filles en apprentissage, et lorsqu'elles le sont, c'est essentiellement dans le commerce, la vente, la coiffure ou l'esthétique).

L'apprentissage participe d'une co-construction de soi et de ses savoirs professionnels (Vanhulle, Mottier, Lopez & Deum, 2007). Il favorise l'initiation au métier et l'identification progressive au rôle professionnel, contribue à une appropriation du travail par touches successives et réduit l'incertitude de l'employeur (Simmonet & Ulrich, 2002). L'apprentissage peut ainsi permettre de donner un sens au travail (Bernoux, 2015) et justifier une plus grande satisfaction dans le diplôme et le métier.

7. Simonnet & Ulrich (*op. cit.*) ont montré les fortes disparités qui existent en matière de formation professionnelle selon les régions. Le poids accordé à l'apprentissage dans ces dernières jouerait davantage que les caractéristiques individuelles.

Tableau 2. Caractéristiques de la population selon les quatre groupes identifiés

	Les sécurés engagés.es	Les sécurés désengagés.es	Les insécurés engagés.es	Les insécurés désengagés.es	Ensemble
Genre : féminin	26 %	38 %	61 %	68 %	39 %
PCS (*) père : ouvriers	39 %	34 %	40 %	32 %	37 %
PCS père : cadres et prof. Inter.	20 %	23 %	16 %	20 %	20 %
Diplômés du baccalauréat	51 %	46 %	41 %	40 %	47 %
Spécialités de la mécanique, électricité, électronique	23 %	18 %	10 %	7 %	18 %
Spécialités des services aux personnes	14 %	18 %	31 %	30 %	19 %
Formation par apprentissage	33 %	23 %	21 %	17 %	27 %
Stage antérieur dans l'entreprise employeuse	31 %	17 %	19 %	16 %	24 %
Premier vœu d'orientation après la 3e	86 %	79 %	82 %	77 %	83 %
Arrêt des études : a atteint le niveau d'études souhaité	59 %	39 %	44 %	41 %	50 %
Part de chaque groupe	50 %	22 %	19 %	8 %	100 %

Champ : France métropolitaine, 5 349 individus diplômés de la voie professionnelle et occupant un emploi salarié trois ans après leur sortie de formation.

Lecture : 26 % des individus composant le groupe des « en réussite » sont des filles. Ce groupe représente 50 % de l'ensemble.

PCS : professions et catégories socio-professionnelles.

Source : enquête Génération 2010.

Les évolutions de l'enseignement professionnel, couplées aux difficultés économiques de ces dernières années, ont conduit à la fragilisation et à la précarisation accrues de certaines franges de la population scolaire de l'enseignement professionnel⁸. Ainsi Ugo Palheta (*op. cit.*), dans son ouvrage, *Sociologie de l'enseignement professionnel et de son public*, insiste sur le fait que certaines spécialités professionnelles souffrent d'une concurrence de plus en plus rude sur le marché du travail. En effet, les élèves des filières du tertiaire administratif sont concurrencés par les élèves des filières générales, voire par les étudiant.es de l'enseignement supérieur long. De même, certains élèves du secteur de l'emploi industriel de niveau CAP ou BEP sont en concurrence avec les détenteurs du bac pro et/ou du BTS. Les données sur les sortant.es du système d'enseignement professionnel montrent en effet que l'appartenance disciplinaire surdétermine la probabilité d'appartenir à l'une des quatre sous-populations identifiées.

Ainsi, les sortant.es « en réussite » ont une probabilité plus élevée d'être issu.es de trois types de filières, à savoir les filières professionnelles « Mécanique, électricité, électronique », « Transformations » et « Génie civil, construction et bois » (cf. régression en **annexe 3** de la version électronique de l'article). *A contrario*, la propension à entretenir un rapport

8. L'origine ethnique n'est pas prise en compte dans cette analyse, mais on sait (Brinbaum & Issehnane, 2015), que les jeunes d'origine étrangère, et notamment maghrébine, connaissent une insertion professionnelle et un accès à l'emploi stable plus difficiles à la sortie du système éducatif.

positif au travail et à l'emploi est négativement corrélée avec l'orientation dans les filières professionnelles de « communication et information », « échanges et gestion », « matériaux souples », « services à la collectivité ou aux personnes », et « spécialités plurivalentes des services »

La variable de sexe, adossée à celle des filières, constitue un espace de différenciation de l'expérience scolaire et professionnelle de premier ordre. Chez les sortant.es « en réussite », on ne recense qu'un quart de filles, à l'opposé des « déqualifié.es », dont elles composent les deux tiers des effectifs. Être une femme renforce la probabilité d'occuper un emploi de moindre qualité (Moncel, 2012). Ce que corrobore également l'analyse de la nature des métiers occupés trois ans après la sortie de formation (cf. *infra*).

Comment expliquer qu'à réussite scolaire comparable, voire meilleure, les filles rentabilisent moins bien cette réussite (Duru-Bellat, 2008) lorsqu'elles rentrent en emploi ? Notons, en premier lieu, quelques spécificités de l'emploi féminin. Les femmes sont ainsi plus souvent à temps partiel (en France, en 2014, 30,8 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 7,8 % des hommes)⁹, sont plus exposées au chômage et bénéficient d'une rémunération plus faible que les hommes à niveau de diplôme équivalent (Joseph, Lopez & Ryk, 2008). Les formations dans lesquelles elles s'engagent (services, sciences humaines et sociales) conduisent en général à une moins bonne insertion professionnelle que les spécialités en production ou en sciences, davantage choisies par les jeunes hommes (Mainguené & Martinelli, 2010). Pour autant, elles s'insèrent moins bien que les garçons, même lorsqu'elles choisissent une spécialité de production, les formations choisies dans cette filière ne correspondant pas toujours aux besoins du marché du travail (formation en textile, en habillement ou cuir). Concentrées dans un nombre plus restreint de familles professionnelles, elles sont davantage représentées dans des métiers bénéficiant d'une moindre reconnaissance sociale sur le marché de l'emploi, moins valorisées en termes de salaires et de perspectives de carrière que les hommes. Cela pourrait les inscrire dans un état de plus grande vulnérabilité, de dépendance sociale (Vignoli & Mallet, 2012), et on peut le supposer, dans un rapport au travail plus négatif.

La variable origine sociale est plus ténue à analyser, les milieux sociaux variant peu d'une classe à l'autre. De manière générale, et comme cela a déjà été largement relevé, les sortant.es diplômé.es d'un seul diplôme de l'enseignement secondaire professionnel sont rarement issu.es des milieux favorisés. Ce sont les individus appartenant à la catégorie des « sécures » appartiennent aux origines sociales les plus favorisées (près d'un quart d'entre eux ont un père issu des catégories supérieures ou intermédiaires). Ceci peut éclairer la moindre satisfaction exprimée à l'égard du travail (pourtant associée à une stabilité dans l'emploi). Leur milieu social d'origine ne les destinant *a priori* pas à une moindre réussite scolaire et professionnelle, leurs jugements sont susceptibles d'exprimer un état de « déclassement intergénérationnel ». En comparaison, les sor-

9. Données Insee 2014.

tant.es « en réussite » sont surreprésenté.es parmi les fil.le.s d'ouvriers et ouvrières. Ils/elles s'inscrivent un peu plus largement dans des schémas de reproduction des positions héritées¹⁰. On relève également une légère surreprésentation des sortant.es « en réussite » parmi les enfants d'« artisans, commerçants et chefs d'entreprise » (12 % d'entre eux/elles ont un père appartenant à cette catégorie, contre 10 % des « sécures » et des « engagé.es », et 9 % des « déqualifié.es ») et parmi les enfants d'« agriculteurs » (4 % déclarent un père agriculteur et 2 % une mère agricultrice, contre entre 1 et 2 % dans les autres catégories). Légèrement plus représentés parmi les enfants d'« indépendants » (16 %), ils/elles sont susceptibles de se former dans des domaines impliquant une transmission familiale. Les « déqualifié.es » et « engagé.es », ont, pour leur part, très majoritairement des parents « employés ».

Si l'on cherche maintenant à isoler l'effet propre des facteurs influant la probabilité, pour ces jeunes, d'appartenir à tel ou tel groupe à l'aide de quatre régressions logistiques binaires¹¹, l'influence du sexe, de l'origine sociale, du niveau de diplôme, de la spécialité de formation, du mode de formation (apprentissage/voie scolaire) et des raisons d'arrêt des études est confirmée toutes choses égales par ailleurs.

31 Parcours de réussite selon les spécialités de formation et les segments professionnels

Certaines spécialités de formation présentant des niveaux d'insertion dans l'emploi plus favorables que d'autres, on suppose qu'il existe des métiers, des « niches » professionnelles susceptibles d'accueillir certains diplômé.es de la voie professionnelle courte. Il est possible de les approcher, en décrivant l'emploi exercé à l'aide du niveau 4 de la nomenclature des PCS¹². Si une telle approche mérite d'être approfondie avec des nomenclatures plus fines, elle alimente la réflexion sur les spécificités de chacune de ces classes, en relevant les occurrences des types d'activités ou métiers les plus représentés dans chaque catégorie.

Après avoir recensé les types d'activités surreprésentés dans chacune de ces catégories, nous explorerons de manière plus fine les spécificités de chacune d'elles du point de vue de la

10. Ces constats pourraient être corroborés par le niveau d'études des parents, mais les écarts apparaissent marginaux entre ces deux sous-catégories et la surdéclaration, par les individus, de l'ignorance du niveau de diplôme de leur parent (pour près d'un quart d'entre eux) rend discutable ce type d'explication.

11. Voir résultats en **annexe 3** de la version électronique de l'article. Quatre modèles binaires ont été préférés à une régression polytomique : d'une part, la lecture des résultats en est plus aisée et, d'autre part, ils permettent de mesurer l'effet propre des variables dans l'appartenance à chacun des groupes pris indépendamment des autres.

12. La partition observée entre espace des métiers est en partie conditionnée par l'intégration, dans l'ACM, de la PCS, même si l'influence de cette variable sur la structuration des axes est moins importante que celle du contrat de travail et du salaire (cf. **annexe 2** dans la version électronique de l'article).

nature des emplois, des secteurs d'activités, des types de contrats ou encore des établissements dans lesquels les jeunes sortant.es sont inscrit.es,

3.1. Les types d'activités exercés : entre spécificité et concentration

Certains types d'activités contribuent-ils à développer des rapports à l'emploi et au travail positifs ? Après avoir identifié l'ensemble des métiers¹³ ou fonctions dans lesquels les individus sont insérés, les activités ont été recensées selon leur fréquence d'apparition dans l'une ou l'autre des classes pré-identifiées (CAH). Le **Tableau 3** recense les dix types d'activités les plus représentés dans chaque classe.

Tableau 3. Types d'activités (PCS niveau 4) selon l'appartenance aux quatre groupes repérés

Fréq.	Séures engagé.es	Séures désengagé.es	Inséures engagé.es	Inséures désengagé.es
1	Jardinier	Serveur	Agent des services hospitaliers	Serveur, commis restauration
2	Mécanicien	Ouvrier NQ	Coiffeur	Animateur socioculturel
3	Cuisinier	Manutentionnaire NQ	Aide à domicile	Employé administratif
4	Conducteur	Aide à domicile	Animateur socioculturel	Agent des services hospitaliers
5	Plombier	Cuisinier et commis	Vendeur en alimentation	Vendeur en habillement
6	Coiffeur	Nettoyeur	Vendeur en habillement	Aide à domicile
7	Préparateur en pharmacie	Magasinier	Agent de service de la FP	Vendeur en alimentation
8	Serveur commis	Caissier	Aide-soignant	Caissier
9	Préparateur de commandes	Vendeur en alimentation	Serveur commis	Agent de service de la FP
10	Electricien	Vendeur en habillement	Agent de service établissement primaire	Agent de service établissement primaire

Champ : France métropolitaine, 5 349 individus diplômés de la voie professionnelle et occupant un emploi salarié trois ans après leur sortie de formation.

Note : Les métiers surlignés en grisé dans le **Tableau 3** sont ceux (parmi les dix plus cités) qui n'apparaissent que dans la catégorie recensée.

Lecture : le type d'activités le plus fréquent dans le groupe des « séures engagé.es » est jardinier.

Sigles : NQ : Non qualifié. FP : Fonction publique.

Source : enquête Génération 2010.

13. La notion de métier est ici employée dans le sens d'une spécialisation des activités de travail et non pas de profession, telle qu'utilisée en sociologie des groupes professionnels.

Une première lecture de ce tableau consiste à identifier les métiers surreprésentés dans chaque classe. Les métiers surlignés dans le **Tableau 3** sont ceux (parmi les dix plus cités) qui n'apparaissent que dans la catégorie recensée. Par exemple, les métiers de « jardinier », « mécanicien », « conducteur », « plombier », « préparateur en pharmacie », « préparateur de commande » et « électricien » apparaissent dans les dix métiers les plus occupés par les sortant.es « sécures engagé.es » et sont absents (parmi les dix plus cités) des métiers occupés par les « sécures engagé.es », « insécures engagé.es » ou « insécures désengagé.es ». Parmi les dix métiers les plus représentés chez les « sécures engagé.es », sept n'apparaissent dans aucune autre catégorie, quatre parmi les « sécures désengagé.es », un parmi les « insécures engagé.es » et zéro parmi les « insécures désengagé.es ». Cette concentration des individus « sécures engagé.es » dans des activités « spécifiques », « exclusives » à leur groupe, donne à penser qu'elles sont associées à une certaine spécialisation fonctionnelle. Quant aux métiers dans lesquels se concentrent les « insécures désengagé.es », ils sont relativement comparables avec ceux représentés chez les « insécures engagé.es ». Les métiers communs à ces deux groupes sont associés à un rapport à l'emploi négatif, mais sont perçus, du point de vue du rapport au travail, positivement par les uns (« insécures engagé.es ») et négativement par les autres (« insécures désengagé.es »).

Par ailleurs, on remarque que 25 % des « sécures engagé.es », 30 % des « sécures désengagé.es », 37 % des « insécures engagé.es » et 43 % des « insécures désengagé.es » se concentrent sur les dix activités à plus forte occurrence. On observe ainsi une certaine forme de concentration des « insécures désengagé.es » dans un nombre d'emplois plus restreint, à l'inverse des « sécures engagé.es », qui apparaissent *a priori* plus diversifiés. Par analogie avec les problématiques d'emploi féminin (Maruani, 2011), on identifie une double ségrégation des individus « insécures désengagé.es ». Elle est à la fois « verticale », par leur positionnement au bas des hiérarchies professionnelles, et « horizontale » du fait de la moindre diversité des emplois occupés (les dix métiers les plus cités concernent 43 % de la population). Cette référence aux problématiques de genre en milieu professionnel prend tout son sens si l'on rappelle que les deux tiers de la catégorie des « insécures désengagé.es » sont des femmes, alors qu'elles ne composent qu'un quart des effectifs de la catégorie des « sécures engagé.es ».

3.2. Des métiers « ouvriers » qualifiés pour les sécures engagé.es

Si l'on observe la nature des activités les plus citées pour chaque catégorie, le premier constat est que les « sécures engagé.es » occupent plus souvent des « métiers » dans l'acception « traditionnelle » du terme. Comme l'indiquait déjà Pierre Naville (1962), le métier renvoie à l'ensemble des capacités techniques de travail et implique une prise en considération de « *la durée de l'apprentissage et le niveau de qualification qui en résulte* », attendu que « *l'activité de travail se rapproche d'autant plus d'une profession ou d'un vrai métier qu'un temps plus long et des connaissances plus étendues caractérisent l'acquisition de sa maîtrise* » (p. 233). Il s'agit ici majoritairement de métiers manuels à dominante technique, nécessitant la

maîtrise d'un savoir-faire spécifique et requérant une « *licence* », entendue comme autorisation d'exercice (Hughes, 1958). Outre le fait que l'entrée y soit régie par la détention d'un diplôme, les métiers concernés relèvent davantage d'un processus de production, de transformation, d'intervention sur la matière (cuisiniers, plombiers, coiffeurs, électriciens, ...) que du soin (« métiers du *care* ») ou de l'orientation vers autrui (« métiers relationnels ») du type animateurs, aides-soignants, agents des services hospitaliers... Logiquement, les individus de ce groupe sont surreprésentés dans le secteur de l'industrie et de la construction et sous-représentés dans les métiers des services à la personne, à la collectivité. La nature des activités exercées et des secteurs concernés est directement corrélée avec les orientations disciplinaires « choisies », majoritairement des filières de « mécanique, électricité, électrotechnique », « génie civil, construction et bois » et « transformation », et minoritairement des filières « services à la collectivité », « services aux personnes », « communication et information » (cf. *infra*). Ce constat renforce l'hypothèse de l'existence d'une relative adéquation formation/emploi, les « *sécurés engagés* » déclarant d'ailleurs plus fréquemment que les autres mettre en œuvre les compétences acquises en formation.

Les sortants de cette catégorie déclarent plus souvent une connaissance de l'entreprise préalable à leur recrutement, (ils/elles y ont travaillé préalablement, ou ont eu connaissance d'une embauche par relation), et surtout, rappelons-le, sont plus nombreux/ses à être passés par l'apprentissage. Les réseaux relationnels participent ainsi de l'insertion professionnelle. Comme certains travaux l'ont par ailleurs montré, la réalisation de stages et le travail en cours d'études constituent également un atout dans le processus d'insertion et de stabilisation dans l'emploi (Bonnal, Mendes & Sofer, 2003 ; Joseph, Lopez & Ryk, *op. cit.*). Les liens tissés avec le premier employeur lors de l'apprentissage contribuent, là aussi, à cette insertion. L'apprentissage apparaît ainsi comme un « *accélérateur* » d'insertion en début de vie active (Cart & Léné, 2015), bien que les effets positifs de cet apprentissage puissent varier avec le temps, le sexe et la spécialité de formation (Couppié & Gasquet, *op.cit.*), selon que l'on se situe à un niveau de diplôme de niveau IV ou de niveau V¹⁴.

Enfin, les emplois et les types d'employeurs (établissement où le nombre de salariés est restreint) rendent possibles des évolutions de carrière, puisque 53 % des « *sécurés engagés* » déclarent avoir connu une augmentation salariale depuis leur embauche (contre 38 % des « *sécurés désengagés* », 30 % des « *insécurés engagés* » et 24 % des *insécurés désengagés*) et avoir, plus que les autres, bénéficié d'une formation dans l'entreprise depuis leur embauche.

14. Les ex-apprentis en CAP BEP (niveau V) resteraient ainsi favorisés en matière d'insertion professionnelle au cours du temps (moins de situation de chômage, plus de temps passé en emploi et emplois plus souvent en adéquation avec leur formation), alors que le poids de l'apprentissage s'estompe pour les ex-apprentis de niveau V et comparativement aux ex-scolaires.

3.3 Des métiers « ouvriers » non qualifiés pour les « sécures »

Si les « sécures » se caractérisent par un rapport à l'emploi positif et un rapport au travail négatif, c'est parce que la nature des activités exercées et des entreprises employeuses diffère en partie de celle de leurs homologues « sécures engagé.es ». Comme dans la catégorie précédente, on recense une surreprésentation d'emplois « ouvriers » parmi les dix activités les plus citées, mais ces dernières sont explicitement étiquetées de « non qualifiées ». Les métiers « ouvriers » recensés s'exercent davantage dans l'industrie manufacturière, le commerce de gros, de détail, et pour les métiers « employés », dans l'hébergement et la restauration. Ils sont aussi concentrés dans les entreprises de grande taille (plus de vingt salariés) et comportant plusieurs établissements. Entré.es plus fréquemment dans ces établissements en contrat intérimaire ou en contrat à durée déterminée, ils/elles ont vu leur contrat de travail évoluer au fil du temps vers une stabilisation dans l'emploi (CDI). La nature des activités de travail (plus faiblement qualifiées, de moindre expertise), les types d'établissements dans lesquels ils/elles exercent (établissements de grande taille) et les modes d'entrée dans l'entreprise (emplois à durée limitée) justifient un rapport au travail négatif (par opposition aux « sécures engagé.es ») et conduisent à les assimiler à grands traits aux « ouvriers » dans la tradition tayloriste (ou post-tayloriste) de l'organisation du travail.

3.4 Les « insécures engagé.es » dans les métiers du « care » : une valorisation de l'individu au détriment des conditions d'emploi

Les dix activités les plus représentées dans cette catégorie la différencient radicalement des deux catégories précédentes. Agents des services hospitaliers, aides à domicile, animateurs socio-culturels, aides-soignants ou agents de service de la fonction publique ou des établissements primaires, les emplois les plus fréquemment exercés par ces jeunes s'inscrivent dans ce que l'on appelle le « *travail du care* », activités relationnelles pouvant se définir comme un ensemble d'activités à la limite du ménager, du sanitaire, du social et de l'éducatif (Cresson & Gadrey, 2004) et renvoyant à tout travail réalisé au service des besoins des autres ou au soin de toute personne qui partage notre vie quotidienne. Les « *métiers du care* » sont ainsi assimilés au « *travail domestique institutionnel* » (Glenn, 2009), c'est-à-dire à un travail domestique payé, occupé par des femmes dans un cadre institutionnel. De ce point de vue, « *les ressemblances entre le travail des professionnelles et celui des profanes sont flagrantes* » (Cresson & Gadrey, *op. cit.*).

L'assignation des femmes à ce type d'activité, dans la sphère privée comme dans la sphère salariale, justifie la composition, majoritairement féminine, de cette catégorie (deux tiers de femmes), en lien avec des orientations disciplinaires elles-mêmes majoritairement féminines (« services aux personnes », « échanges et gestion » en particulier). L'orientation vers autrui et le caractère relationnel de ces activités semblent favoriser les formes de reconnaissance sociale (sentiment d'utilité sociale) s'exprimant dans un rapport positif au travail. Pour autant, une telle expression positive ne s'accompagne pas d'une reconnaissance matérielle et statutaire, car même si les jeunes de cette catégorie sont surreprésenté.es

dans l'administration publique, les secteurs de l'enseignement, de la santé humaine ou de l'action sociale, ils/elles sur-déclarent aussi des recrutements en contrat aidé ou à durée déterminée dans des secteurs où les autres salariés peuvent bénéficier d'une relative protection statutaire. Ces éléments peuvent là aussi être mis en relation avec le caractère sexué de certains emplois, une moindre valorisation des métiers féminins sur le marché du travail ou encore une plus forte présence des femmes et des jeunes diplômées dans des métiers de subordination.

3.5 Emplois de service, travaux « serviles » : le cas des inséures désengagées

Les activités de service considérées ici renvoient à la notion d'emplois « *serviles* » (Gorz, 1988), caractérisée par toute une série de facteurs (contenu des tâches, lieu de travail, individualisation du rapport au travail) qui précarisent le/la salarié.e (Angeloff, 2008).

Répartis dans les activités de services, en lien ou non à la personne, on retrouve dans cette catégorie des individus exerçant des métiers pour beaucoup identiques à ceux de la catégorie des « inséures engagées ». À l'inverse du groupe précédent, en plus d'un rapport négatif à l'emploi, s'exprime dans ce groupe une insatisfaction au travail. Cette double expression négative permet d'entrevoir le versant négatif de ces activités de services, et d'envisager le caractère prégnant des conditions d'emploi, de médiocre qualité, à l'inverse de celles des « bons » emplois, bien payés, stables, de longue durée, à temps plein et offrant un accès favorisé à la formation professionnelle (Moncel, *op. cit.*). Ce groupe se caractérise par le niveau de rémunération le plus faible (salaire mensuel moyen de 854 euros), et les taux d'emplois à temps partiel et d'emplois aidés ou précaires les plus élevées. Il semble difficile d'envisager un rapport au travail positif dans des conditions salariales aussi dégradées.

Au final, les différentes catégories que nous avons pu identifier sont construites autour de plusieurs différenciations : sexuée autour de catégories d'emplois à dominante masculine ou féminine, de spécialisation professionnelle avec une identité de métier plus ou moins affirmée selon les activités exercées, de conditions d'apprentissage ou encore de travail avec une plus ou moins grande stabilité ou précarisation des situations d'emplois et de salaires. Ces différents éléments participent d'une forte segmentation des emplois et d'une insertion professionnelle composite selon les secteurs d'activités et les types de métiers auxquels la voie professionnelle prépare.

Conclusion

Alors qu'une corrélation positive unit généralement réussite dans l'emploi et réussite scolaire, nous avons souhaité interroger l'existence de possibles parcours de réussite au sein de la voie professionnelle courte. Comme nous l'avons montré, ces parcours de réussite se caractérisent par un double rapport positif au travail et à l'emploi, couplant ainsi une relative satisfaction des jeunes en emploi par rapport à l'activité exercée (salaire, conditions

de travail, perspective d'avenir et d'évolution de carrière, relations professionnelles, plaisir au travail), et par rapport à une situation de stabilité et de sécurité dans l'emploi.

Reprenant les entrées analytiques proposées par Paugam (*op. cit.*), les différentes catégories de parcours que nous avons décrites s'organisent ainsi autour de modèles plus ou moins fortement présents dans chacune d'elles, à savoir le modèle de l'*homo faber* pour les jeunes « sécures engagé.es », où se juxtapose un rapport affectif positif au travail et à l'emploi, et marqué par une identité de métier qui tend à s'affirmer ; le modèle de l'*homo oeconomicus* chez les « sécures désengagé.es », où domine un rapport instrumental au travail en lien aux avantages économiques qui lui sont associés ; le modèle de l'*homo sociologicus* pour les « insécures engagé.es » qui évaluent leur travail sur la base du rapport social qu'il induit, en lien avec la qualité des relations établies dans le cadre de l'activité ; enfin, le modèle négatif de l'ensemble de ces points de vue pour les « insécures désengagé.es » qui n'attribuent aucune valeur intrinsèque, instrumentale ou relationnelle au travail et qui vivent l'expérience de la disqualification sans possibilité (trois ans après leur sortie de formation) de valoriser le diplôme professionnel sur le marché du travail.

En outre, comme nous avons pu le montrer, l'entrée sur le marché de l'emploi et l'appréciation plus ou moins positive qui lui est réservée, doivent être examinées au regard des qualifications et des spécialités de formation. En effet, et comme le souligne Dubet (2010), « *l'argument selon lequel les diplômes protègent du chômage ne vaut que de manière très générale ; il est beaucoup moins solide quand on observe les tendances longues et que l'on regarde de près les diplômes et les qualifications* » (p. 45). Ainsi, l'analyse des parcours d'insertion des diplômé.es de l'enseignement professionnel conforte les études existantes qui montrent une plus forte précarisation des voies professionnelles sur le marché du travail et de l'emploi. Elle laisse également entrevoir la nécessité de déshomogénéiser ces parcours en rendant compte de leur pluralité. Les jeunes qui sortent du système scolaire et de la voie professionnelle ne connaissent pas tou.te.s la même insertion sur le marché du travail et n'ont pas tou.te.s le même rapport au travail et à l'emploi.

Les distinctions opérées entre les différents parcours d'insertion et leur appréciation se construisent par touches successives, sans que des étapes particulières dans ces parcours soient nettement discriminatoires. Ainsi, comme le souligne Dubet (*Ibid.*), il semble plus probant de parler d'accumulation de petits écarts, construits tout au long des parcours et contribuant, *in fine*, à de plus ou moins fortes inégalités entre groupes sociaux.

■ Bibliographie

- Angeloff T. (2008), « Emplois de service », nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ? », *Idées économiques et sociales*, n° 153, pp. 20-27
- Arrighi J.-J., Gasquet C., Joseph O. (2009), « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire », *Céreq-NEF* n° 42.

- Barret C., Ryk F. & Volle N. (2014), « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010. Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Céreq-Bref* n° 319.
- Baudelot C., Serre D. (2006), « Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leurs salaires », *Travail, Genre et Société*, n° 15, pp. 121-138.
- Bédoué C., Fourcade B., Giret J.-F. (2009), « De l'influence du parcours de formation sur l'insertion : le cas des diplômés scientifiques », *Formation Emploi*, n° 106, pp. 5-22
- Bédoué C., Dupray A. (2014), « Rémunération, satisfaction salariale et réussite professionnelle en début de vie professionnelle », in *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*, Céreq-Relief n° 48, pp. 125-137.
- Bernoux P. (2015), *Mieux-être au travail : appropriation et reconnaissance*, Toulouse, Octarès, coll. « Travail et activité humaine ».
- Brinbaum Y., Issehnane S. (2015), « Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière ? », *Céreq-Relief* n° 50.
- Bonnal L., Mendes S., Sofer C. (2003), « Comparaison de l'accès au premier emploi des apprentis et lycéens », *Annales d'économie et statistiques*, n° 70, pp. 31-52.
- Cart B., Léné A. (2015), « Effet à terme de l'apprentissage : le début de carrière des ex-apprentis est-il plus favorable que celui des ex-lycéens professionnels ? », in Céreq, *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, XXIIème journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, 10-11 décembre, pp. 255-269.
- Céreq (2014), *Quand l'École est finie. Premiers pas dans la vie active* (Rouaud P. & Joseph O. coord.).
- Clark A. E. (2015), "What makes a good job? Job quality and job satisfaction", *IZA World of Labour*, pp. 1-10.
- Couppié T., Dupray A., Epiphane D., Mora V. (2018), « 20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions », *Céreq-Essentiels*, n° 1.
- Couppié T., Gasquet C. (2018), « Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? » *Formation Emploi*, 142.
- Cresson G., Gadrey N. (2004), « Entre famille et métier : le travail du care », *Nouvelles Questions Féministes* 3/2004, Vol. 23, pp. 26-41.
- Davoine L., Ehrel C. (2007), « La Qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 86.
- Dubé F. (2010), *Les places et les chances. Repenser la justice sociale*, Paris, Ed. Seuil, « La République des Idées ».

- Duc B., Lamamra N. (2014), « Les parcours de transition de l'école au monde du travail après un arrêt de formation », in Céreq, *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*, Céreq-Relief, n° 48, pp. 289-299.
- Duru-Bellat M. (2008), « La (Re)production des rapports sociaux de sexe : quelle place pour l'institution scolaire ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 19, pp. 131-149.
- Erhel C., Guergoat-Larivière M. (2016), « La qualité de l'emploi », *Idées économiques et sociales*, n° 185, pp. 19-27.
- Glenn E. N. (2009), « De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé », in Dorlin E. (dir.), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, coll. « Actuel/Marx confrontation », pp. 21-63.
- Gorz A. (1988), *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, Paris, Galilée.
- Hughes E.C. (1958, trad. 1996), « Licence et mandat », in *Le regard sociologique. Essais choisis*. Textes rassemblés et présentés par Chapoulie J.-M, Paris, Ed de l'EHESS, pp. 99-106.
- Ilardi V., Sulzer E. (2015), « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010. CAP-BEP : des difficultés d'insertion encore aggravées par la crise », *Céreq-Bref*, n° 335.
- Jaoul-Grammare M., Lemistre P. (2014), « Qu'est-ce que réussir son accès à la qualification ? », in Céreq, *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*, Céreq-Relief, n° 48, pp. 447-461.
- Jellab A. (2008), *Sociologie du lycée professionnel. L'expérience des élèves et des enseignants dans une institution en mutation*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail.
- Joseph O., Lopez A., Ryk F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Céreq-Bref*, n° 248.
- Le Rhun B., Marchal N. (2015), « Insertion professionnelle des jeunes en filière professionnelle : comparaison des voies scolaire et d'apprentissage », in Céreq, *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, XXIIème journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, 10-11 décembre, pp. 227-253.
- Lopez A., Thomas G. (2006), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », Insee, *Données sociales, La société française*.
- Mainguené A., Martinelli D. (2010), « Femmes et hommes en début de carrière. Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee première*, n° 1284.
- Maruani M. (2011), *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. « Repères Sociologie ».

- Méda D., Vendramin P. (2010) « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*.
- Moncel N. (2012), « Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ? », *Formation Emploi*, n° 117.
- Naville P. (1962), « L'emploi, le métier, la profession », in Friedman G., Naville P., *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin (2e éd., 1964), T. 1, pp. 231-240.
- Nicole-Drancourt C. (1994), « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, n° 35, pp. 37-68.
- Palheta U. (2012), *La domination scolaire. Sociologie de l'enseignement professionnel et de son public*, Paris, Puf.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- Portela M., Signoretto C. (2015), « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? », *Document de travail*, Centre d'Études de l'Emploi.
- Simonnet V., Ulrich V. (2000), « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », *Économie et Statistique*, n° 337-338, pp. 81-95.
- Stevanovic B., Mosconi N. (2007), « Les représentations des métiers des adolescent(e-s) scolarisé(e-s) dans l'enseignement secondaire », *Revue française de pédagogie*, n° 161.
- Sollogoub M., Ulrich V. (1999), « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel », *Économie et Statistique*, n° 323, pp. 31-52.
- Vanhulle S., Mottier Lopez L., Deum M. (2007), « La co-construction de soi et de ses savoirs professionnels comme effet de l'alternance : quels indicateurs ? », in Merhan F., Ronveaux C., Vanhulle S., *Alternances en formation*, Louvain-La-Neuve, De Boeck supérieur, pp. 7-45.
- Vignoli E., Mallet P. (2012), « Les peurs des adolescents concernant leur avenir scolaire et professionnel : structure et variations selon le niveau scolaire, le sexe et la classe sociale », *Les cahiers internationaux de Psychologie Sociale*, n° 94, pp. 149-282.
- Zeiter A., Guérin J., Barbier J.-M. (2012), « La construction de l'expérience », *Recherche et Formation*, n° 70, pp. 9-14.